**Cognopolis**
**Revista de educación y pedagogía**
**Vol. 4(2), 15-31, 2026**
**https://doi.org/10.62574/s2q5cf29**

# Derechos laborales de la mujer gestante y madre en la legislación ecuatoriana

# Employment rights of pregnant women and mothers under Ecuadorian law

Anny Marllely Vàsconez-Arteaga
dra.annyvasconez@gmail.com
**Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Manabí, Ecuador**
https://orcid.org/0009-0006-2321-8864

Andrés Fabricio Erazo-Marín
fernanda.reinozo@quito.gob.ec
**Red Académica Koinonia, Quito, Pichincha, Ecuador**
https://orcid.org/0009-0005-4115-1088

Kelly Lisseth Dueñas-Buenaventura
kelly_lisseth_12@hotmail.com
**Universidad San Francisco de Quito, Quito, Pichincha, Ecuador**
https://orcid.org/0009-0006-5351-8892

Bertha Betsabe Velez-Velez
berthavelezv@gmail.com
**Asamblea Nacional del Ecuador Quito, Pichincha, Ecuador**
https://orcid.org/0009-0009-2106-2087

**RESUMEN**

El estudio tuvo por objetivo analizar los derechos laborales de la mujer gestante y madre en la legislación ecuatoriana desde una perspectiva de políticas educativas. De diseño metaanalítico legal, mediante la revisión de veinticuatro fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales, organizadas en tres categorías analíticas: estudios doctrinales cualitativos, fuentes documentales normativas e internacionales, y sentencias de la Corte Constitucional de Ecuador sometidas a un análisis de tendencias cuantitativas. Se evidenció que, si bien el marco normativo ecuatoriano reconoce ampliamente la estabilidad reforzada, el despido ineficaz, la licencia de maternidad y el período de lactancia, su aplicación resulta heterogénea en las instituciones educativas debido a la fragmentación entre el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, mientras que la jurisprudencia constitucional mostró una orientación predominante hacia la protección fortalecida de las trabajadoras afectadas.

**Descriptores:** derecho laboral; protección de la maternidad; política educacional. (Fuente: Tesauro UNESCO).

**ABSTRACT**

The aim of the study was to analyse the employment rights of pregnant women and mothers under Ecuadorian law from an educational policy perspective. Employing a legal meta-analytical design, the study reviewed twenty-four regulatory, doctrinal and case-law sources, organised into three analytical categories: qualitative doctrinal studies, regulatory and international documentary sources, and rulings of the Constitutional Court of Ecuador, which were subjected to a quantitative trend analysis. It was found that, whilst the Ecuadorian regulatory framework broadly recognises enhanced job security, the invalidity of dismissal, maternity leave and the breastfeeding period, its application varies across educational institutions due to the fragmentation between the Labour Code and the Organic Law on the Public Service, whilst constitutional case law demonstrated a predominant orientation towards enhanced protection for the female workers concerned.

**Descriptors**: labour law; maternity protection; education policy. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 11/03/2026. Revisado: 11/04/2026. Aprobado: 15/04/2026. Publicado: 06/05/2026.
**Articulos de investigación**

## INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de los derechos de las mujeres embarazadas y madres en relación con el trabajo es un elemento esencial del Constitucionalismo Social Ecuatoriano hoy en día, ya que las protecciones especiales de maternidad como parte del concepto de igualdad material entre hombres y mujeres están consagradas en la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Así, esta protección, como tal, no se ejerce en la esfera privada de la relación laboral, sino que se extiende al sistema educativo, ya que un gran número de los trabajadores docentes y administrativos del sistema educativo ecuatoriano son mujeres sujetas a ciclos reproductivos que las normas intentan proteger.

Debido a que la educación pública del gobierno ecuatoriano opera en gran medida de acuerdo con la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) (que es la que rige las relaciones laborales del personal docente fiscal de la institución educativa y, en algunos aspectos, su personal administrativo), es de interés considerar cómo la organización reguladora describe, o, de hecho, viola, las garantías laborales (o, al menos, el principio de igualdad de trato) previstas en el Código de Trabajo y la Constitución para la generalidad de las empleadas ecuatorianas. De manera similar, la reciente Ley Orgánica sobre el Derecho al Cuidado Humano (2023) ha traído reformas significativas a las disposiciones para el permiso parental que aún no se han sistematizado adecuadamente en varias disciplinas, incluidas las instituciones educativas, estas últimas siendo empleadores de un gran número de mujeres.

Aunque la perspectiva de las políticas educativas adoptadas en este estudio es amplia y no solo revisa las regulaciones aplicables al personal docente, también abarca el papel de las instituciones educativas en facilitar la práctica generalizada de los derechos laborales de género en el contexto educativo. De hecho, Iglesias-Quintana et al. (2025) declararon que la protección formal de los

derechos laborales para las mujeres embarazadas y lactantes no sería suficiente sin proporcionar medidas institucionales destinadas a socializar el conocimiento legal por parte de las personas involucradas en el empleo, así como de los empleadores, convirtiéndose así en una importancia especial en el entorno laboral, donde la formación continua de los docentes se convierte en una política pública explícita.

De manera similar, Montero-Bonilla et al. (2022) advierten que las autoridades institucionales, incluidas las autoridades educativas, son ciegas al régimen de estabilidad reforzada, que recompensa la práctica de despidos abruptos envueltos en procesos administrativos discrecionales. Como tal, la articulación de políticas educativas y derecho laboral no es una relación complementaria, sino una característica habilitante del funcionamiento de los beneficios constitucionales reconocidos a las mujeres embarazadas y madres en el contexto de la educación pública ecuatoriana.

En el panorama internacional, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (2000) estableció tres disposiciones principales para estándares mínimos de licencia, beneficios económicos y protección contra la discriminación por embarazo, mientras que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas, 1979) produjo las directrices generales hacia la igualdad sustantiva sobre las cuales se centraría la interpretación constitucional ecuatoriana. En este sentido, la ratificación de estos instrumentos por parte de Ecuador incurre en las autoridades públicas el deber de las entidades estatales para la implementación normativa y la política pública que va más allá del mero positivismo legislativo a través de la integración de material de capacitación sobre derechos laborales de género en las oportunidades de desarrollo profesional docente y de otros docentes. Desde una perspectiva de política educativa, puede ser valioso diferenciar entre dos dimensiones complementarias del problema analizado.

Por un lado, una dimensión estrictamente laboral, es decir, el estado laboral de las mujeres docentes y de gestión en el sector educativo, sujeto a las disposiciones del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, como parte de las relaciones contractuales. Sin embargo, por otro lado, forma un aspecto formativo e institucional, que se refiere a la capacidad del sistema educativo para integrar un cierto nivel de conocimiento (por ejemplo, derechos laborales de género) en su programa de gestión y formación, es decir, para que las instituciones educativas sirvan como proveedores efectivos, y no como causas potenciales, de que estos derechos sean violados. Cuando se consideran en combinación, las dos dimensiones ofrecen acceso a la perspectiva normativa del problema, con un énfasis en la política pública del sector educativo.

Para que esta visión sea confirmada por evidencia sistematizada, es notable que la literatura legal ecuatoriana se ha ocupado principalmente de la parte laboral, y mucho menos de los aspectos formativos e institucionales de la política educativa. En consecuencia, el presente documento busca contribuir a esta brecha proporcionando una explicación para el análisis legal de una manera que no se centre estrictamente en la regulación laboral, sino más bien en las consecuencias e implicaciones de la política educativa derivadas de la legislación actual de protección laboral.

Pregunta de investigación: ¿Cuáles son los derechos laborales de la mujer gestante y madre en la legislación ecuatoriana desde una perspectiva de políticas educativas?

Objetivo de investigación: Analizar los derechos laborales de la mujer gestante y madre en la legislación ecuatoriana desde una perspectiva de políticas educativas.

## MÉTODO

Esta investigación utilizó un diseño de metaanálisis legal, que se conceptualiza como un proceso sistemático de considerar fuentes normativas, doctrinales y

jurisprudenciales para revelar tendencias interpretativas y brechas en el desarrollo de políticas públicas en un campo particular. Dado que son fuentes heterogéneas, el corpus documental se organizó en tres categorías analíticas complementarias: estudios cualitativos de naturaleza doctrinal, fuentes documentales de naturaleza normativa e internacional, y decisiones jurisprudenciales bajo un análisis de tendencias cuantitativas.

Por otro lado, los datos de búsqueda se realizaron en Dialnet, SciELO, repositorios institucionales de universidades ecuatorianas y los sitios web oficiales de la Corte Constitucional de Ecuador, la Asamblea Nacional y organizaciones internacionales relevantes, mientras que las palabras de búsqueda empleadas fueron: “derechos laborales”, “mujer embarazada”, “lactancia”, “estabilidad laboral reforzada”, “despido ineficaz” y “políticas educativas” y se combinaron con el uso de operadores booleanos AND y OR. El rango de tiempo de búsqueda se estableció entre 1919, año de la primera convención internacional sobre protección de la maternidad, y 2025, con el fin de incluir tanto aspectos normativos históricos como los juicios más recientes.

En cuanto al proceso de selección de documentos se realizó en cuatro etapas consecutivas, como parte de la fase de identificación, se recuperaron cuarenta y siete registros de ecuaciones de búsqueda identificadas; como parte de la fase de cribado, se eliminaron doce documentos duplicados y nueve registros cuyo contenido no pertenecía a las categorías analíticas dentro del estudio. Para los veintiséis documentos restantes en la fase de elegibilidad, se revisó el texto completo de cada uno, de los cuales dos fueron rechazados por repetir contenido normativo ya representado por instrumentos jerárquicamente equivalentes.

En la fase final de inclusión, veinticuatro documentos cumplieron con los criterios especificados. Los criterios de inclusión evaluados fueron: a) instrumentos normativos existentes de naturaleza constitucional, legal o internacional; b) decisiones tomadas por la Corte Constitucional de Ecuador después de la implementación de la Constitución de 2008; c) artículos científicos y trabajos de

graduación con una metodología legal específica; d) publicaciones escritas en español que se adaptaron al contexto ecuatoriano o comparativo. Se excluyeron documentos de otras fuentes no institucionales o con verificabilidad cuestionable, y pronunciamientos judiciales que habían sido derogados o reemplazados por decisiones sucesivas de igual o mayor jerarquía. Siguiendo los criterios especificados, se construyó un corpus (final) basado en el estudio doctrinal cualitativo de 7 artículos y trabajos de graduación, las fuentes documentales que eran normativas, constitucionales e internacionales, y las sentencias de la Corte Constitucional de Ecuador que fueron sometidas a un análisis de tendencias metodológicas cuantitativas.

Por otro lado, la información de procesamiento se realizó utilizando matrices de extracción que incluían fuente, año, jerarquía normativa o tipo de estudio, población o sujeto protegido y principales disposiciones o resultados; luego se realizó la codificación temática de fuentes cualitativas y documentales, agrupadas en tres ejes dominantes: alcance de la protección normativa; mecanismos de exigibilidad judicial; y brechas en la política educativa institucional. Concurrentemente, la orientación decisional de las sentencias constitucionales revisadas se sistematizó a lo largo de varios ejes, clasificando cada una bajo la clasificación de si favorecía total, parcial o restrictivamente la reclamación de la mujer embarazada o madre implicada en el litigio, un proceso que permitió la identificación de una tendencia jurisprudencial cuantificable sin inferir análisis estadístico inferencial que es característico de las ciencias exactas. Finalmente, la triangulación de los tres corpus permitió la construcción de una síntesis interpretativa que aborda la pregunta de investigación planteada desde la perspectiva de las políticas educativas adoptadas por el estudio.

## RESULTADOS

En correspondencia a los procedimientos empleados en el metaanálisis se procede a presentar los resultados de la investigación:

## Resultados cualitativos

En los estudios doctrinales considerados en conjunto, los autores encontraron que, si bien el régimen regulatorio ecuatoriano generalmente reconoce los derechos laborales de las mujeres embarazadas y madres, su aplicación sigue siendo desigual en algunos lugares de trabajo, incluidas las instituciones educativas, en este orden, Cabezas-Ortega (2017), a través del examen de casos particulares, mostró que un número significativo de trabajadoras embarazadas desconocía el alcance exacto de la estabilidad reforzada proporcionada por la ley, lo que las colocaba en una posición vulnerable frente a decisiones arbitrarias de los empleadores.

De hecho, Guarnizo-Jaramillo y Cabrera-Vélez (2023) observaron que la igualdad formal del permiso de paternidad y maternidad, así como los períodos de lactancia, aún no significaban una división equitativa del cuidado en los hogares ecuatorianos, influyendo indirectamente en las trayectorias profesionales de las mujeres, a su vez, Montero-Bonilla et al. (2022) advirtieron de manera similar que el despido repentino de mujeres embarazadas y lactantes se ha reproducido como una práctica común, típicamente disfrazada a través de acciones administrativas que incluyen la eliminación de puestos o la terminación de contratos ocasionales; modalidades contractuales que son particularmente comunes en el sector de la educación pública.

Esto a su vez implica que la precariedad laboral de los contratos temporales en la enseñanza fiscal expone a las maestras embarazadas a formas de violación que la estabilidad reforzada, originalmente diseñada para relaciones laborales indefinidas, no siempre encuentra la capacidad de neutralizar en la misma medida, siguiendo esto, Machado-López et al. (2023) sugirieron que la figura del despido ineficaz, que gradualmente se ha incluido en la jurisprudencia constitucional ecuatoriana como parte del régimen, representa un avance significativo contra la tradicional terminación repentina del empleo al requerir la

reincorporación efectiva de un trabajador afectado, en lugar de limitarse a la compensación monetaria.

Como señalaron Villacis-Carrera y Pachano-Zurita (2023), vista de esta manera, si bien esta figura es sólida teóricamente, es difícil ejecutarla prácticamente cuando el empleador es una organización pública que enfrenta procesos presupuestarios y administrativos complejos, especialmente cuando se trata de una entidad pública sujeta a diversas medidas administrativas, y hay una carga pesada para las instituciones de educación pública. Basándose en la investigación anterior, Oñate-Veloz y Gamboa-Vargas (2022) encontraron que hay una aplicación "heterogénea" del período de lactancia, que se considera un derecho legalmente reconocido de dos horas diarias en los primeros meses después de tener un bebé, dentro de las instituciones públicas (incluidas las instituciones educativas) debido a las directrices institucionales poco claras que sirven como indicaciones para que las autoridades administrativas las implementen.

En consecuencia, la evidencia cualitativa recopilada indica que la discrepancia entre el reconocimiento normativo y la práctica institucional es la principal barrera para el éxito de los derechos evaluados, que podría reducirse con una política educativa centrada en la formación y la difusión. Asimismo, también es importante mencionar que los estudios doctrinales revisados no abordaron directamente los programas de formación sistemática sobre derechos laborales de género en las autoridades educativas ecuatorianas, lo cual en sí mismo es un indicador indirecto de que la brecha de política pública no solo se encuentra en la revisión, sino que a menudo necesita aclaración por parte de los procesos institucionales de las autoridades educativas, esa ausencia contrasta marcadamente con el gran volumen de literatura doctrinal disponible sobre el contenido sustantivo de los derechos examinados. Esto sugiere que el problema fundamental no es la falta de conocimiento legal especializado, sino más bien

que no se lleva a cabo suficiente aprendizaje en los espacios de gestión de instituciones educativas donde se toman decisiones administrativas diariamente.

## Resultados documentales

Dentro del campo documental, el corpus normativo revisado mostró un conjunto de sistemas de protección multinivel que están arraigados internacionalmente, consagrados en la Constitución y en actos legislativos normales. Bajo la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008), la protección de la maternidad, la prohibición de la discriminación laboral por embarazo y el derecho a licencia remunerada están explícitamente reconocidos, convirtiéndolos en uno de los principios de constitucionalidad que subyacen a aquellas regulaciones infraconstitucionales que seguirán. De manera similar, el Código de Trabajo contemporáneo, actualmente codificado y con reformas introducidas hasta 2023, establece la base concreta de la licencia de maternidad, fortalece la estabilidad y prohíbe el despido durante el embarazo y después del parto. Sin embargo, la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) regula de manera diferente al personal de educación pública, estableciendo un régimen alternativo cuya armonización con el Código de Trabajo no siempre se indica en el texto normativo.

Esta situación fue documentada por Cacpata-Calle et al. (2019) al investigar las peculiaridades del período de lactancia entre trabajadores de diferentes regímenes laborales en el sector público de Ecuador. Así, como resultado bajo la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023), que es fruto de este contraste normativo, se han establecido ciertos estándares de protección para que diferentes regímenes tengan un estándar único. Sin embargo, esta regulación en la industria educativa sigue en desarrollo, Acuerdo Interministerial No. MDT-MSP-2024-0000 emitido conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud Pública, por otro lado, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) estableció la doctrina del despido ineficaz para mujeres embarazadas, líderes sindicales e individuos

con discapacidades en Ecuador (lo que también amplió significativamente el nivel de protección ya establecido).

Asimismo, a nivel internacional, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos aquellos que se aplican a la protección de la maternidad (1919, 2000) y la no discriminación en el empleo (1958), sirven como parámetros interpretativos de consideración obligatoria para los operadores de justicia ecuatorianos en virtud del principio de control de convencionalidad reconocido bajo la jurisprudencia constitucional nacional. Bajo estas circunstancias, la revisión documental nos permite afirmar que Ecuador ha tenido un marco normativo relativamente fuerte de protección formal para mujeres embarazadas y madres en derechos laborales, lo que contrarresta la brecha descubierta dentro del corpus cualitativo especialmente, al abordar la implementación de los derechos garantizados en el sistema educativo público debido a regímenes laborales diferenciados superpuestos entre los diferentes regímenes con los que opera la ley, impidiendo su generalización.

Es relevante notar la dispersión normativa que también observamos no era única del sistema legal ecuatoriano, ya que Iglesias-Quintana et al. (2025) habían documentado, mediante un estudio comparativo entre Ecuador y España, que las dos naciones enfrentan una dificultad comparable al presentar los instrumentos internacionales, artículos constitucionales y regímenes sectoriales diferenciados en cuanto a un sistema de protección coherente. Sin embargo, estos autores afirman que el sistema español se caracteriza por mecanismos superiores de coordinación interinstitucional hacia la imposición universal de garantías laborales de género dentro del sector público, incluida la educación, lo que apunta hacia una posible línea de política comparativa adecuada para ser adaptada en el sistema ecuatoriano.

**Resultados cuantitativos**

Descubrimos que el análisis de las tendencias jurisprudenciales al examinar las siete sentencias de la Corte Constitucional de Ecuador contenidas en el corpus

indicó una orientación predominante hacia la protección fortalecida de las mujeres embarazadas y madres. De las siete decisiones que se revisaron, cinco fallaron a favor de la reclamación de estabilidad laboral o reincorporación hecha por la trabajadora afectada, una decidió parcialmente a favor mediante el establecimiento de parámetros interpretativos adicionales sin otorgar todo lo solicitado, y una desarrolló criterios interpretativos generales sin fallar directamente sobre un caso específico de estabilidad laboral.

En este sentido, la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulada (Corte Constitucional de Ecuador, 2020) determinó precedentes jurisprudenciales obligatorios sobre el espectro del despido ineficaz, extendiendo esa doctrina más allá de sus presunciones legales literales. Mientras que la Sentencia No. 108-14-EP/20 (Corte Constitucional de Ecuador, 2020) reiteró de manera similar que la estabilidad del empleo como mujer embarazada es un fuerte baluarte contra las decisiones de terminación administrativa de la relación laboral. A la luz de las declaraciones más recientes, la Sentencia 2286-17-EP/23 (Corte Constitucional de Ecuador, 2023) y las Sentencias 109-20-EP/24 y 2006-18-EP/24 (Corte Constitucional de Ecuador, 2024) fusionaron gradualmente los estándares de defensa, incluyendo atención específica a la carga de la prueba de conocimiento del embarazo en el momento de la terminación por parte del empleador.

Por último, la jurisprudencia de la Sentencia 530-20-EP (Corte Constitucional de Ecuador, 2025) es la última sentencia del corpus estudiado ya que confirma la evolución de un orden jurisprudencial consistente durante el lapso de 5 años sin fallos apreciables en mantener las medidas de protección implementadas. Solórzano-Rodas et al. (2020), que se basa en particular en la regulación del período de lactancia, encontró una tendencia similar hacia la expansión progresiva de los estándares de protección judicial de acuerdo con esta orientación encontrada en el corpus jurisprudencial de este metaanálisis. Así, la evidencia empírica acumulada proporciona una base para una conclusión adicional de que la Corte Constitucional de Ecuador ha sido un actor clave en

lograr los derechos laborales discutidos hasta ahora en la investigación, ya que ha compensado algunas lagunas en la política educativa e institucional reveladas en el corpus cualitativo a través del mecanismo judicial.

## DISCUSIÓN

El sistema legal ecuatoriano abarca un vasto y gradualmente integrado catálogo de derechos laborales otorgados a mujeres embarazadas y madres, el éxito de este catálogo dependería, por tanto, de la existencia de políticas educativas institucionales que puedan hacer que el contenido normativo sea accionable por las entidades empleadoras cotidianas. Como informaron Montero-Bonilla y colegas (2022), la falta de conocimiento normativo, bajo el cual no trabajan las autoridades institucionales, es una de las principales razones de la persistencia de prácticas de violación, lo que sitúa la formación continua del personal directivo y administrativo en el sector educativo como una variable determinante para el cumplimiento efectivo por parte de ellos de la nueva ley. Sin embargo, la evidencia documental de este análisis, al analizar un marco relativamente uniforme de contenido normativo internacional y constitucional, demuestra por un lado un gran contraste, y por otro lado una fragmentación distinta de las operaciones, que se basa en la existencia de regímenes laborales diferenciados junto a los respectivos sectores de educación privada y pública.

Esto contrasta fuertemente con la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) que tiene particularidades procesales que han surgido de este desarrollo (Cacpata-Calle et al., 2019), además del sistema de protección relativamente sistemático del Código de Trabajo que causará dudas interpretativas para los empleados públicos pertenecientes a este sector respecto al régimen aplicable en la práctica. En consecuencia, vale la pena distinguir el estatus legal del derecho y aquellos arreglos específicos y características institucionales que determinan si el derecho puede ser ejercido efectivamente en la educación. A diferencia de otros sectores laborales donde la relación empleador-empleado está sujeta a una regla común, el contexto político para el sector educativo público requiere

que los programas de formación docente incluyan un conjunto de contenidos específicos sobre derechos laborales de género, ya que las autoridades institucionales (directores, rectores) en el sector educativo público funcionan tanto como administradores como posibles violadores de estos derechos cuando desconocen su alcance.

En otras palabras, la política educativa no debería limitar la formación pedagógica y disciplinaria de los docentes a solo eso, sino que también debería integrar transversalmente la formación en derechos laborales y de género, como afirman Iglesias-Quintana et al. (2025) en el fracaso de los esfuerzos de protección más oficiales cuando no se integran con la socialización institucional del conocimiento legal, en este orden, los resultados jurisprudenciales, por su parte, refuerzan una tendencia general de protección judicial reforzada, que coincide con la transformación doctrinal que Machado-López et al. describen para el despido ineficaz. Por otro lado, esta consolidación jurisprudencial no puede evitar que el Estado ecuatoriano aumente los mecanismos preventivos de la política educativa pública porque la judicialización de los conflictos laborales, aunque es un elemento de última protección, impone un costo sustancial procedimental, temporal y emocional para los trabajadores afectados, como señalaron Villacis-Carrera y Pachano-Zurita (2023) al analizar las prácticas de ejecución de la terminación ineficaz contra organismos públicos sobre empleados.

Según lo anterior, el establecimiento de algunas medidas legales claramente definidas en establecimientos educativos públicos y privados respecto al período de lactancia, licencia de maternidad y estabilidad institucionalizada ayudaría a trasladar la protección jurisprudencial de nuevo a medidas preventivas para el cumplimiento normativo espontáneo. Es cierto que Oñate-Veloz y Gamboa-Vargas (2022) informaron que la falta de estos protocolos es una de las principales razones de la variada implementación del derecho a la lactancia en las instituciones públicas ecuatorianas, lo que una política educativa institucional

sistémica y verificable podría solucionar de manera sostenible y a largo plazo. Mientras que la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023) es un paso normativo reciente en una dirección de mayor cobertura de licencia parental; su reciente aprobación contribuye a la escasez de investigación empírica para evaluar su efecto, especialmente en el contexto ecuatoriano, lo que representa así una línea de investigación de interés para las políticas educativas del país.

## CONCLUSIÓN

La legislación ecuatoriana consagra a las mujeres embarazadas y madres con fuertes derechos laborales como la estabilidad reforzada, el despido ineficaz, la licencia de maternidad pagada y el período de lactancia desde la Constitución hasta los instrumentos internacionales ratificados por el país. Desde el punto de vista de las políticas educativas, sin embargo, este catálogo normativo está fragmentado debido a los diferentes regímenes laborales del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, y porque los establecimientos educativos no cuentan con protocolos de capacitación para concretar la norma en la práctica administrativa. Así, para responder a la pregunta de investigación, se debe articular la protección jurisprudencial existente y establecer programas de capacitación institucional dirigidos a las autoridades educativas.

## FINANCIAMIENTO

No monetario

## CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

## AGRADECIMIENTOS

A los promotores de los derechos educativos en el Ecuador.

## REFERENCIAS

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008. https://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/constitucion-de-la-republica-del-ecuador-2008-reformada

Cabezas-Ortega, C. B. (2017). *Derechos laborales de la mujer embarazada en la Legislación Ecuatoriana, primer semestre 2016* [Trabajo de titulación, Universidad Central del Ecuador]. https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/cefb6b32-46f1-4b6c-adbe-74bf6d773a34

Cacpata-Calle, W. A., Bailón-Zúñiga, A. E., Calva-Vega, Y. G., & Terán-Carrillo, W. G. (2019). El período de lactancias de las mujeres en Ecuador y el derecho a la igualdad. *Uniandes Episteme*, *6*(Especial), 966-976. https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1775

*Código del Trabajo*. Codificación 2005, Registro Oficial Suplemento 167, última reforma 12 de mayo de 2023. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia Nº 108-14-EP/20*. https://www.cijc.org/es/cuadernos/Sentencias/108-14-EP20.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados*. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-y-acumulados-firmado-1.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (2023). *Sentencia 2286-17-EP/23*. https://www.corteconstitucional.gob.ec/267785-2/

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Sentencia 109-20-EP/24*. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsInV1aWQiOiI1OWViOTRlNy03ZGQwLTQ3MGQtYTcxYi00YjRhYmEzN2RiOTcucGRmIn0=

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Sentencia 2006-18-EP/24*. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic1MWI4MGM3MC00ZDg5LTRmYzItYTZkYi1jM2YzZmYzNjExODMucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (2025). *Sentencia causa 530-20-EP*. Registro Oficial, Edición Constitucional Nº 122. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJ1dWlkIjoiNGZhZTJkMjItMGIzYy00NjMwLWFkY2EtZDYzOTRjNzEzYzFmLnBkZiJ9

Guarnizo-Jaramillo, D. R., & Cabrera-Vélez, J. P. (2023). La igualdad en la estabilidad laboral por paternidad; en periodo de maternidad y lactancia. *Journal of Science and Research*, *8*(3), 160-175. https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2921

Iglesias-Quintana, J. X., Jiménez-Iglesias, E. A., Zúñiga-Orozco, J. A., & Silva-Pallo, B. A. (2025). Ecuador y España ante la protección de los derechos laborales de mujeres gestantes y lactantes. *Revista UGC*, *3*(2), 122-128. https://universidadugc.edu.mx/ojs/index.php/rugc/article/view/134

*Ley Orgánica de Servicio Público*. (2010). Registro Oficial Suplemento 294. https://www.sce.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2025/03/Losep-marzo-2025.pdf

*Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano*. (2023). Registro Oficial Suplemento 309, 12 de mayo de 2023. https://www.cuenca.gob.ec/system/files/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DEL%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMANO.pdf

*Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. (2015). Registro Oficial Suplemento 483. https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf

Machado-López, L., Cedeño-Floril, M. P., & Jiménez-Daul, D. F. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, *6*(1), 14-24. https://doi.org/10.62452/yzsbzq26

Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2024). *Acuerdo Interministerial Nro. MDT-MSP-2024-0000*. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkOic4MzA1MGZhOS04NWI1LTQ0MWMtYWMyYy05NWY1MmNlMTQ0OWIucGRmJ30=

Montero-Bonilla, H. L., Romero-Carrera, E. C., & López-Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, *5*(S1), 223-236. https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245

Oñate-Veloz, M. B., & Gamboa-Vargas, S. L. (2022). El período de lactancia y los derechos de la mujer en materia laboral en Ecuador. *Debate Jurídico Ecuador*, *5*(3), 371-384. https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/DJE/article/view/2835

Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

Organización Internacional del Trabajo. (1919). *C003 – Convenio sobre la protección de la maternidad*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312148,es

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Solórzano-Rodas, J. S., Narváez-Zurita, C. I., Pozo-Cabrera, E. E., & Erazo-Álvarez, J. C. (2020). Análisis de la regulación del período de lactancia en el Ecuador. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, *5*(8), 117-141. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7408549.pdf

Villacis-Carrera, V. A., & Pachano-Zurita, A. C. (2023). El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, *6*(2), 265-273. https://doi.org/10.62452/ex9n7f04

**Derechos de autor: 2026 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)**
**https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/**